

**SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
PANDAWA JAYA CABANG SURAKAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

AFRIDA RUSHANDINA RATNASARI

F 100 080 108

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
PANDAWA JAYA CABANG SURAKAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh :

AFRIDA RUSHANDINA RATNASARI

F 100 080 108

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
PANDAWA JAYA CABANG SURAKAKARTA**

Yang Diajukan oleh :

AFRIDA RUSHANDINA RATNASARI

F 100 080 108

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji :

Pembimbing



Dr. Moordiningsih, M.Si

Tanggal, 07 November 2013

**SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
PANDAWA JAYA CABANG SURAKAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

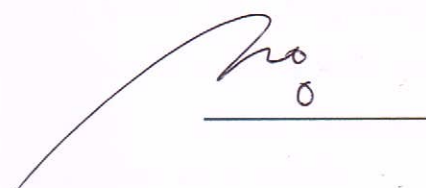
AFRIDA RUSHANDINA RATNASARI

F 100 080 108

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 30 Oktober 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

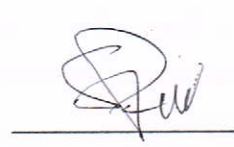
Penguji Utama

Dr. Moordiningsih, M.Si



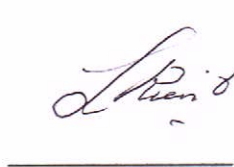
Penguji Pendamping I


Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping II

Rini Lestari, S.Psi, M.Si



Surakarta, 07 November 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

ABSTRAKSI

SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM PANDAWA JAYA CABANG SURAKAKARTA

**Afrida Rushandina Ratnasari
Moordiningsih**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja karyawan koperasi simpan pinjam Pandawa Jaya cabang Surakarta. Informan dalam penelitian ini adalah 10 orang karyawan koperasi yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya cabang Surakarta. Pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan koperasi diperoleh kesimpulan bahwa semangat kerja pada karyawan koperasi berasal dari keinginan karyawan untuk mendapatkan upah agar dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dan membantu keluarga karyawan dalam meringankan beban keluarganya, serta semangat karyawan menjadi terpacu juga karena adanya dukungan dari keluarga dan rekan-rekan karyawan yang dapat membuat kenyamanan sehingga karyawan merasa sangat menikmati bekerja, serta dapat berusaha lebih baik lagi karena antara karyawan satu dengan yang lain saling memotivasi agar tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah.

Kata Kunci : *semangat kerja, karyawan koperasi*

Pendahuluan

Setiap manusia ketika bekerja terlalu padat pasti akan mengalami kelelahan kerja, apalagi kalau jam kerja melebihi batas kerja pada umumnya, orang tersebut pasti akan merasa lelah dan keadaanpun tidak stabil karena kurangnya istirahat yang cukup. Oleh karena itu harus memiliki semangat yang tinggi untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapannya.

Instansi perusahaan yang telah memiliki beberapa cabang yang sudah menyebar diseluruh Jawa Tengah ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya, yang salah satu cabangnya terletak di Surakarta dan memiliki enam pos kantor cabang Surakarta. Kantor Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya ini memiliki 102 karyawan di Surakarta. Karyawan memulai bekerja dari jam 09.30 WIB sampai waktu yang tidak ditentukan, sehingga terkadang ada yang bekerja sampai larut malam untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Linda (2011), menjelaskan bahwa bekerja sepanjang hari selama seminggu penuh, dari pagi hingga

menuju senja (*nine to five, red*), tak pelak, membuat seseorang didera lelah yang berimbas pada penurunan kualitas kerja.

Sidabutar (2009) Adanya kerja otot yang berulang dan terus-menerus, misalnya, pada otot lengan atau kaki, akan menimbulkan rasa nyeri. Inilah yang mencetuskan timbulnya kelelahan. Nyeri ini, kata dr. Djauhari Widjajakusuma dari Bagian Fisiologi FKUI Jakarta, timbul akibat dilepaskannya substansi P. "Inilah yang merangsang saraf nyeri hingga muncul kelelahan otot. Untuk menghindarinya, lakukan gerakan pada lengan atau kaki secara bergantian," "Dalam keadaan normal," kata Jauhari, "perintah dari pusat saraf diteruskan ke otot melalui ujung saraf lewat zat kimia perantara (asetilkholin neurotransmitter)." "Perintah saraf ke otot jadi terhambat, dan akhirnya unjuk kerja otot ikut menurun." Inilah, menurut Djauhari yang dinamakan kelelahan saraf, *nerve fatigue*, atau *neuromuscular fatigue*.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan ketika ingin mendapatkan hasil yang memuaskan,

jika semangat itu tidak ada maka pekerjaan pun tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tidak akan mendapat penyelesaian yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pekerja. Oleh karena itu semangat kerja merupakan yang penting dalam dunia pekerjaan. Sedangkan saat ini banyak karyawan yang mengesampingkan semangat kerja, karena keadaan yang tidak mendukung untuk membuat semangat karyawan koperasi dalam bekerja.

Menurut Siagian (2003), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Menurut Nitisemito (1996), bahwa semangat kerja ialah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Menurut

Sunarto (2005), bahwa kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

Menurut Maier (1970), ada empat aspek semangat kerja, yaitu: a. Kegairahan atau antusiasme (zeast, antuciasm), b. Kualitas untuk bertahan (staying quality), c. Kekuatan untuk melawan frustasi (*Resistance to frustration*), d. Semangat kelompok (*team spirit*). Menurut Prastowo (2010) menyatakan pentingnya semangat kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan peningkatan kualitas kerja yang lebih tinggi untuk memberdayakan kuantitas yang lebih besar.

Menurut Adnyani (2008) semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu:

1. disiplin, merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang

ada serta melaksanakan dengan senang hati.

2. kerja sama, diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. kepuasan kerja, mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering mangkir, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Menurut Alexander Leighton (dalam Moekijat, 1999), faktor yang mempengaruhi semangat kerja ialah: a. Faktor ekonomi, b. Faktor fisik, c. Faktor sosial, d. Faktor psikologis. Menurut Zainun (2004), faktor yang mempengaruhi semangat adalah hubungan yang harmonis, kepuasan terhadap pekerjaan, suasana dan iklim kerja, rasa kemanfaatan, kepuasan ekonomi dan materiil, dan adanya ketenangan jiwa.

Menurut Husni (dalam Lestari 2008), karyawan merupakan tenaga kerja atau pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha atau atasan dengan menerima upah. Karyawan dalam kamus besar bahasa Indonesia (2002) yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah).

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka disusunlah pertanyaan penelitian yaitu: “1. Bagaimana semangat kerja pada karyawan koperasi simpan pinjam Pandawa Jaya cabang di Surakarta? 2. Apakah faktor-faktor pendukung munculnya semangat

kerja pada karyawan koperasi simpan pinjam? 3. Apakah tujuan bekerja yang dapat memicu semangat kerja pada karyawan koperasi simpan pinjam?”.

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami dan mendeskripsikan :

1. Faktor-faktor pendukung munculnya semangat kerja pada karyawan
2. Tujuan bekerja yang dapat memicu semangat kerja pada karyawan

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Surakarta, Jawa Tengah. Secara khusus karakteristik informan untuk karyawan koperasi yang bekerja di koperasi simpan pinjam di Pandawa Jaya cabang Surakarta. Informan yang digunakan pada penelitian ini sebanyak sepuluh orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan wawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Artinya peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh suatu

susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya (Patilima, 2005). Alasan menggunakan metode wawancara adalah peneliti ingin memperoleh data yang lebih mendalam dari Semangat Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Jaya cabang Surakarta

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan peneliti sebagian besar semangat kerja ialah berusaha untuk bekerja lebih baik dan mengharapkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dan sesuai dengan apa yang diharapkan dari pihak perusahaan.

Karena dengan informan tetap berusaha keras, maka dengan begitu cepat ataupun lambat akan mendapatkan karir yang lebih baik dari saat ini. Akibat dari kerja keras dan waktu yang tak terhitung lamanya bekerja akan menimbulkan sakit, kelelahan, dan depresi terhadap diri informan itu sendiri, sehingga informan harus mengatur istirahat supaya kondisi tidak mudah sakit.

Justru dengan demikian, peran pemimpin disini berperan penting untuk memberikan semangat pada

karyawan-karyawan yang sudah mulai merasakan kelelahan, entah dalam hal fisik ataupun psikisnya. Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2003), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Faktor yang mendukung karyawan untuk tetap bersemangat dan bertahan dalam perusahaan ini ialah mengejar karir yang lebih baik supaya mendapatkan upah yang lebih tinggi, dan dengan kondisi lingkungan yang akrab dan kekompakan sesama karyawan. Dengan demikian informan mempertahankan kualitas kerjanya agar tetap bersemangat adalah memiliki keyakinan dan keikhlasan dalam bekerja supaya informan dapat berhasil menyelesaikan sebuah masalah yang sedang dihadapi.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Danim (2004), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antarmanusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Tujuan bekerja yang memicu semangat kerja pada karyawan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dalam keluarga karyawan, serta memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk keluarga. Dengan begitu informan menjadi sangat berantusias untuk tetap bersemangat adalah memberikan yang terbaik untuk keluarga. Harapan yang diinginkan tiap informan adalah bekerja dengan menyelesaikan tepat waktu, supaya waktu yang tersisa dapat dipergunakan untuk beristirahat

Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prastowo (2010) menyatakan untuk mencapai hasil kuantitas yang tinggi dengan kualitas yang seimbang perlu adanya dorongan, guna meningkatkan semangat kerja para karyawan, antara lain bisa dilakukan pemberian motivasi yang tepat, menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, peningkatan partisipasi, peningkatan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan kemampuan karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

1. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan peneliti sebagian besar semangat kerja ialah berusaha untuk bekerja lebih baik dan mengharapakan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dan sesuai dengan apa yang diharapkan dari pihak perusahaan. informan berusaha bekerja dengan baik supaya informan dapat menaikkan kesejahteraan taraf hidup keluarga dan dapat mencukupi kehidupan sehari-hari. meskipun terkadang informan merasa tidak

puas dengan upah yang telah didapatkan, tapi informan tetap berusaha dengan semaksimal mungkin. Akibat dari kerja keras dan waktu yang tak terhitung lamanya bekerja akan menimbulkan sakit, kelelahan, dan depresi terhadap diri informan itu sendiri, sehingga informan harus mengatur istirahat supaya kondisi tidak mudah sakit.

2. Faktor yang membuat informan menjaga semangat kerja adalah rekan-rekan kantor yang membuat kenyamanan pada lingkungan, sehingga informan merasa sangat menikmati bekerja, serta dapat berusaha lebih baik lagi karena antara karyawan satu dengan yang lain saling memotivasi agar tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Selain itu unforman mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga dapat mempertahankan semangat informan untuk bekerja.

3. Tujuan yang membuat informan menjadi terpacu untuk semangat adalah merubah taraf hidup masing-masing karyawan menjadi lebih layak untuk keluarga dan dapat mencukupi kehidupan sehari-hari,

serta dapat meningkatkan jenjang karir ke taraf yang lebih tinggi untuk mendapatkan upah yang lebih besar.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan koperasi
2. Bagi pimpinan cabang koperasi
3. Bagi pihak perusahaan koperasi
4. Bagi peneliti selanjutnya

Daftar pustaka

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Husni, L. 2000. Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: raja grafindo persada

Linda, maya. (2011). *Cara Jitu Bekerja Lebih Bahagia dan Sehat*. Artikel. Diakses melalui <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/wanita/2011/04/27/1097/Cara-Jitu-Bekerja-Lebih-Bahagia-dan-Sehat> (diakses pada tanggal 08 oktober 2012)

Maier, N. R. F. 1970. *Psychology in Industry*. New Dehli : Oxford & IBH Publishing

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen*

Kepegawaian). Bandung : Mandar Maju

Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Patilima, Hamid. 2005. Metode penelitian kualitatif. Bandung : Alfabeta

Prastowo, A. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Sarana Prasarana Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Pemkot Surakarta. *Skripsi* : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pusat Bahasa Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka

Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Bumi Aksara

Sidabutar Tumpak. 2009. Kok Gampang Banget Lelah, Sih (2). Artikel. Diakses melalui <http://www.tabloidnova.com/Nova/Kesehatan/Umum/Kok-Gampang-Banget-Lelah-Sih-2>

Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta : Amus

Zainun, B. 2004. *Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Balai Aksara.